

# HUBUNGAN KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DAN IKLIM BELAJAR DENGAN KINERJA GURU

(Studi Korelasi pada Guru Sekolah Dasar di Gugus V Gunungbatu Kecamatan Bogor Barat Tahun 2013)

Abdul Holid<sup>1</sup>, Nurhayati<sup>2</sup>, Kendra Hartaya<sup>3</sup>

Program Studi Teknologi Pendidikan Pascasarjana UIKA Bogor

Jl. KH. Sholeh Iskandar Km. 2 Kd. Badak, Bogor

(abdulholid878@yahoo.co.id)

**Abstrak:** Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara kepemimpinan kepala sekolah dan iklim belajar dengan kinerja guru baik secara bersama-sama maupun sendiri-sendiri. Pendekatan penelitian ini adalah kuantitatif non eksperimen. Populasi adalah guru Sekolah Dasar Negeri Gugus V Gunungbatu di Kecamatan Bogor Barat sebanyak 40 orang. Teknik pengumpulan data dengan menggunakan angket. Analisis hasil penelitian menggunakan statistik deskriptif, regresi sederhana dan regresi berganda dengan menggunakan SPSS Window Version 21. Secara deskriptif hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala Sekolah termasuk dalam kategori baik dengan skor rata-rata sebesar 66,25, iklim belajar dikategorikan baik dengan skor rata-rata 76,35, Kinerja guru masuk dalam kategori baik dengan skor rata-rata 126,92. Dengan analisis regresi diketahui : terdapat hubungan yang positif dan signifikan kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru sebesar 38,3%, terdapat hubungan yang positif dan signifikan iklim belajar dengan kinerja guru sebesar 65,9%. Hasil analisis regresi berganda menunjukkan adanya hubungan bersama-sama secara positif dan signifikan kepemimpinan kepala sekolah dan iklim belajar sebesar 40,136%. Berdasarkan hasil penelitian ini disarankan kinerja guru perlu ditingkatkan dan guru harus menyadari akan tugas pokok dan fungsinya. Kepemimpinan Kepala Sekolah yang baik perlu dipertahankan dan iklim belajar yang kondusif harus diciptakan mengingat bahwa kepemimpinan Kepala Sekolah dan Iklim belajar sangat berhubungan dengan Kinerja Guru.

**Kata Kunci:** Kepemimpinan Kepala Sekolah. Iklim Belajar dan Kinerja Guru.

**Abstract :** The aim of the study was to determine the relationship between school leadership with teacher performance, learning climate relationship with teacher performance and school leadership and relationship learning climate along with teacher performance. This research approach is a quantitative non-experimental. The population is a public elementary school teacher Force V Gunungbatu in West Bogor subdistrict many as 40 people. Data collection techniques by using a questionnaire. Analysis of the results of research using descriptive statistics , simple regression and multiple regression using SPSS Version 21 Window. Generally descriptive results of the study showed that the principal leadership including good category with an average score of 66.25, well categorized learning climate with an average score 76.35, teacher performance in either category with an average score of 126.92. By regression analysis found : there is a positive and significant relationship of school leadership to teacher performance by 38.3 % , there is a positive and significant relationship with the performance of teacher learning climate of 65.9 % . The results of multiple regression analysis showed no association together positively and significantly kepepimpinan principals and learning climate of 40.136 % . Based on the results of this study suggested improved performance of teachers and teachers need to be aware of the basic tasks and his function. Good school leadership needs to be maintained and conducive learning climate must be created given that Principal leadership and learning climate is closely connected with the performance of teachers.

**Keyword:** Principal Leadership, Climate Teacher Learning and Performance.

## 1. PENDAHULUAN

### 1.1. Latar Belakang

Pendidikan pada hakikatnya adalah usaha membudayakan manusia atau memanusiakan manusia, pendidikan amat strategis untuk mencerdaskan kehidupan bangsa dan diperlukan guna meningkatkan mutu bangsa secara menyeluruh. Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara.

Dengan adanya pendidikan diharapkan muncul generasi penerus bangsa yang berkualitas dan mampu menyesuaikan diri untuk hidup bermasyarakat, berbangsa dan bernegara. Peningkatan mutu pendidikan akan berkaitan erat dengan peningkatan kompetensi profesional guru, dengan harapan semakin profesional seorang guru, maka mutu pendidikan akan meningkat. Guru profesional dituntut untuk terus mengembangkan diri agar dapat mengikuti perkembangan yang cepat dalam bidang ilmu pengetahuan dan teknologi.

Sekolah sebagai lembaga pendidikan formal bertujuan membentuk manusia yang berkepribadian untuk mengembangkan intelektual peserta didik dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa. Kepala sekolah sebagai pemimpin perannya sangat penting untuk membantu guru dan karyawan. Untuk meningkatkan kualitas pendidikan seorang kepala sekolah harus mampu meningkatkan kinerja para guru atau bawahannya. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang. Sebagai pemimpin begitu juga sebagai kepala sekolah, seorang kepala sekolah harus mampu memberikan pengaruh yang dapat menyebabkan guru tergerak untuk melaksanakan tugasnya secara efektif sehingga kinerja mereka akan lebih baik. Sebagai pemimpin yang mempunyai pengaruh, kepala sekolah berusaha agar nasihat, saran dan jika perlu perintahnya

diikuti oleh guru-guru. Dengan kelebihan yang dimilikinya yaitu kelebihan pengetahuan dan pengalaman, kepala sekolah membantu guru-guru untuk berkembang menjadi guru yang profesional.

Dalam melaksanakan fungsi kepemimpinannya kepala sekolah harus melakukan pengelolaan dan pembinaan melalui berbagai kegiatan seperti kegiatan kepemimpinan atau manajemen. Sehubungan dengan itu, kepala sekolah sebagai supervisor berfungsi untuk mengawasi, membangun, mengoreksi dan mencari inisiatif terhadap jalannya seluruh kegiatan pendidikan yang dilaksanakan di lingkungan sekolah. Disamping itu kepala sekolah sebagai pemimpin pendidikan memiliki fungsi untuk mewujudkan hubungan manusiawi (human relationship) yang harmonis dalam rangka membina dan mengembangkan kerjasama antar personal, agar secara serempak bergerak kearah pencapaian tujuan melalui kesediaan melaksanakan tugas masing-masing secara efisien dan efektif. Oleh karena itu, segala penyelenggaraan pendidikan akan mengarah kepada usaha meningkatkan mutu pendidikan yang sangat dipengaruhi oleh guru dalam melaksanakan tugasnya secara operasional.

Guru profesional adalah guru yang memiliki kompetensi untuk menyelesaikan tugas mengajarnya. Profesional adalah pekerjaan atau kegiatan yang dilakukan oleh seseorang dan menjadi sumber kegiatan serta sumber penghasilan. Kehidupan yang memerlukan keahlian, kemahiran, atau kecakapan yang harus memenuhi standar mutu atau norma tertentu serta memerlukan pendidikan profesi (UU RI No 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen).

Selanjutnya Martinis Yamin (2010: 30-31) menjelaskan profesionalitas sebagai sebuah kontinum yang bergerak dari titik tipe profesi ideal dan titik katagori pekerjaan yang tidak terorganisasi, atau non profesi. Profesionalisasi adalah proses yang akan mengakibatkan pekerjaan bergerak pada tingkat yang lebih tinggi atau rendah. Dengan menggunakan kontinum tersebut dapat

digambarkan unsur-unsur profesi yang ideal, yaitu:

1. Profesional mempunyai bangunan teori yang sistematis, keahlian yang membangun profesi mengalir dari dan didukung oleh informasi yang dikelola dalam sistem yang konsisten, yang disebut dengan bangunan pengetahuan (body of knowledge);
2. Profesional mempunyai kewenangan berdasarkan pengetahuan yang superior, kewenangan ini terspesialisasi dan berhubungan hanya pada wilayah profesional dan kompetensi;
3. Terdapat sanksi sosial atas berjalannya kewenangan dengan mengacu pada kekuasaan dan keistimewaan profesional;
4. Terdapat kode etik yang mengatur hubungan antara seorang profesional dengan kliennya dan koleganya, dalam hal ini disiplin pribadi digunakan sebagai dasar kontrol sosial; dan
5. Terdapat keberlangsungan budaya organisasi, interaksi peran sosial yang disyaratkan oleh kelompok menghasilkan konfigurasi sosial pada profesi, yang disebut sebagai budaya profesional. (Martinis Yamin, 2010: 30-31).

Menurut Zeni Haryanto dalam bukunya Sertifikasi Profesi Keguruan mengatakan bahwa Kompetensi profesional guru adalah kemampuan penguasaan materi pelajaran secara luas dan mendalam. Pengertian ini ditemukan pada bagian penjelasan pasal 10 UU No. 12 Tahun 2005. Dengan pengertian seperti itu akan menimbulkan kesan seolah-olah profesi guru itu hanya memberikan layanan mengajar (pembelajaran).

Pada hal pasal 1 undang-undang ini menyatakan bahwa tugas utama adalah mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik.

Kemampuan profesi adalah salah satu unsur penunjang bagi guru dalam mewujudkan prestasi kerja (kinerja). Kinerja diartikan sebagai ukuran kerja (performance), pelaksanaan kerja, pencapaian kerja atau hasil kerja / unjuk kerja / penampilan kerja.

Kinerja guru dalam organisasi pendidikan perlu mendapat perhatian dan perlu mendapat dukungan dari kepala sekolah sebagai pemimpin.

Dalam kepemimpinan di sekolah sering terdapat masalah, masalah kepemimpinan selalu memberikan kesan yang menarik, sebab suatu organisasi akan berhasil atau gagal sebagian ditentukan oleh kualitas kepemimpinan. Kepemimpinan merupakan kemampuan untuk mempengaruhi, menggerakkan dan mengarahkan tindakan pada seseorang atau kelompok orang untuk mencapai tujuan tertentu pada situasi tertentu. Kepemimpinan merupakan salah satu aspek manajerial dalam kehidupan berorganisasi yang merupakan posisi kunci karena kepemimpinan seorang pemimpin berperan sebagai penyelaras dalam proses kerjasama antar manusia dalam organisasinya.

Di samping kepemimpinan kepala sekolah, faktor iklim belajar pun menjadi salah satu faktor penting yang harus diperhatikan agar dapat meningkatkan kinerja guru. Iklim belajar adalah suasana atau kondisi dimana antara guru, siswa dan bahan ajar saling berinteraksi.

Apabila iklim belajar tercipta dengan baik, maka guru akan merasa puas dan nyaman dalam melaksanakan pekerjaannya. Iklim belajar yang kondusif, nyaman, serasi merupakan keadaan yang mendukung tercapainya kepuasan kerja dan tujuan pembelajaran. Kepuasan tersebut merangsang dan memotivasi guru untuk bekerja lebih giat, dengan aktivitas kerja yang tinggi pula, sehingga dapat diperoleh hasil kerja yang baik. Iklim belajar yang baik mencerminkan suatu kondisi yang harmonis dan menyenangkan dan dapat menimbulkan keserasian persepsi.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka penelitian ini bermaksud mengungkap Hubungan kepemimpinan kepala sekolah, Iklim belajar dengan kinerja guru di Sekolah Dasar Gugus V Gunungbatu di Kecamatan Bogor Barat.

## 1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah, maka rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah terdapat hubungan Kepemimpinan kepala sekolah dengan Kinerja Guru di Gugus V Gunungbatu Kecamatan Bogor Barat ?
2. Apakah terdapat hubungan Iklim Belajar dengan Kinerja Guru di Gugus V Gunungbatu Kecamatan Bogor Barat ?
3. Apakah terdapat hubungan Kepemimpinan kepala sekolah dan Iklim Belajar secara bersama-sama dengan Kinerja Guru di Gugus V Gunungbatu Kecamatan Bogor Barat ?

## 1.3. Tujuan Penelitian

Penelitian ini dilakukan untuk menguji:

1. Hubungan antara kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru Sekolah Dasar di Gugus V Gunungbatu Kecamatan Bogor Barat.
2. Hubungan Iklim Belajar dengan kinerja guru Sekolah Dasar di Gugus V Gunungbatu Kecamatan Bogor Barat.
3. Hubungan kepemimpinan kepala sekolah dan Iklim Belajar bersama-sama dengan kinerja guru Sekolah Dasar di Gugus V Gunungbatu di Kecamatan Bogor Barat.

## 2. TINJAUAN TEORI

### 2.1. Kerangka Teoritik

#### 2.1.1. Hakikat Kinerja Guru

Kinerja atau performance berarti tindakan menampilkan atau melaksanakan suatu kegiatan. Sedangkan kinerja guru merupakan kegiatan yang dijalankan oleh seorang guru untuk mencapai tujuan yang sudah direncanakan.

Berkaitan dengan Hakikat kinerja guru dalam Uhar Saputra (2009: 1), terdapat beberapa definisi menurut para ahli, sebagai berikut : Pariata Westra et al. mengatakan performance diartikan sebagai hasil pekerjaan, atau pelaksanaan tugas pekerjaan, sedangkan menurut Bateman mengatakan bahwa kinerja adalah proses kerja dari seorang individu untuk mencapai hasil-hasil tertentu, kemudian Nanang mengatakan bahwa prestasi kerja

atau penampilan kerja (performance) diartikan sebagai ungkapan kemampuan yang didasari oleh pengetahuan, sikap, dan keterampilan dan motivasi dalam menghasilkan sesuatu.

Menurut Mangkunegara (2008: 67), kinerja guru adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang guru dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Dari pengertian kinerja di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan suatu kemampuan kerja atau prestasi kerja yang diperlihatkan oleh seorang pegawai untuk memperoleh hasil kerja yang optimal.

Supardi (2003: 53-54), dalam bukunya Kinerja Guru, mengatakan menurut Undang-Undang Republik Indonesia No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen "Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan usia dini, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah. Guru wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kompetensi untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional."

Dengan demikian, guru sangat menentukan mutu pendidikan, berhasil tidaknya proses pembelajaran, tercapai tidaknya tujuan pendidikan dan pembelajaran.

Kinerja guru merupakan kemampuan seorang guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran di sekolah dan bertanggung jawab atas peserta didik di bawah bimbingannya dengan meningkatkan prestasi belajar peserta didik. Oleh karena itu, kinerja guru itu dapat diartikan sebagai suatu kondisi yang menunjukkan kemampuan seorang guru dalam menjalankan tugasnya di sekolah serta menggambarkan adanya suatu perbuatan yang ditampilkan guru dalam atau selama melakukan aktivitas pembelajaran.

Kinerja guru juga dapat ditunjukkan dari seberapa besar kompetensi-kompetensi yang dipersyaratkan dipenuhi. "Kompetensi tersebut

meliputi kompetensi mengajar, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial dan kompetensi profesional (Undang-Undang No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen).

Kinerja guru dapat terlihat jelas dalam pembelajaran yang diperlihatkannya dari prestasi belajar peserta didik. Selanjutnya, "kinerja yang baik terlihat dari hasil yang diperoleh dari penilaian prestasi peserta didik". Terdapat beberapa indikator kinerja guru yaitu : "akan tampak dalam hal kepuasan peserta didik dan orang tua peserta didik, prestasi belajar peserta didik, perilaku sosial dan kehadiran guru".

Dengan demikian, maka jelaslah bahwa menilai dan memahami kinerja guru tidak terlepas dari peserta didik sebagai subjek didik, dan tingkat prestasi belajar yang dicapai peserta didik merupakan gambaran kinerja guru sebagai perencana dan pengelola pembelajaran atau administrator kelas.

Kinerja guru yang mempunyai spesifikasi tertentu dapat dilihat dan diukur berdasarkan spesifikasi atau kriteria kompetensi yang harus dimiliki oleh setiap guru. Berkaitan dengan kinerja guru, wujud perilaku yang dimaksud adalah kegiatan guru dalam proses pembelajaran.

UU Republik Indonesia No. 20 Tahun 2003 tentang Sisdiknas pasal 39 ayat (2), menyatakan bahwa pendidik merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, terutama bagi pendidik pada perguruan tinggi.

Keterangan lain menjelaskan dalam UU No. 14 Tahun 2005 Bab IV Pasal 20 (a) tentang Guru dan Dosen menyatakan bahwa standar prestasi kerja guru dalam melaksanakan tugas keprofesionalannya, guru berkewajiban merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran yang bermutu serta menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran. Tugas pokok guru tersebut

diwujudkan dalam kegiatan belajar mengajar merupakan bentuk kinerja guru.

Pendapat lain diutarakan Jejen Musfah (2011: 54), tugas guru ialah mengajarkan pengetahuan kepada murid. Guru tidak sekadar mengetahui materi yang akan diajarkannya, tetapi memahaminya secara luas dan mendalam. Oleh karena itu, guru harus selalu belajar untuk memperdalam pengetahuannya terkait mata pelajaran yang diampunya. Menurut Badan Standar Nasional Pendidikan kompetensi profesional adalah : Kemampuan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam yang meliputi : (a) konsep, struktur, dan metode keilmuan/teknologi/seni yang menaungi/koheren dengan materi ajar; (b) materi ajar yang ada dalam kurikulum sekolah; (c) hubungan konsep antar mata pelajaran terkait; (d) penerapan konsep keilmuan dalam kehidupan sehari-hari; dan (e) kompetensi secara profesional dalam kontek global dengan tetap melestarikan nilai dan budaya nasional.

Sedangkan berdasarkan Permendiknas No. 41 Tahun 2007 tentang Standar Proses untuk Satuan Pendidikan Menengah dijabarkan beban kerja guru mencakup kegiatan pokok: (1) merencanakan pembelajaran; (2) melaksanakan pembelajaran; (3) menilai hasil pembelajaran (4) membimbing dan melatih peserta didik; (5) melaksanakan tugas tambahan.

Kinerja guru dapat dilihat saat guru melaksanakan interaksi belajar mengajar di kelas termasuk persiapannya baik dalam bentuk program semester maupun persiapan mengajar dalam bentuk Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP).

Berkenaan dengan kepentingan penilaian terhadap kinerja guru. *Georgia Departemen of Education* telah mengembangkan *teacher performance assessment instrument* yang kemudian dimodifikasi oleh Depdiknas menjadi Alat Penilaian Kemampuan Guru (APKG).

Alat penilaian kemampuan guru, meliputi: (1) rencana pembelajaran (*teaching*

*plans and materials*) atau disebut dengan RPP (Rencana Pelaksanaan Pembelajaran); (2) prosedur pembelajaran (*classroom procedure*); dan (3) hubungan antar pribadi (*interpersonal skill*).

Proses pembelajaran tidak sederhana seperti yang terlihat pada saat guru menyampaikan materi pelajaran di kelas, saat melaksanakan pembelajaran apakah dapat terarah sesuai tujuan pembelajaran yang terdapat pada indikator keberhasilan pembelajaran.

Proses pembelajaran adalah rangkaian kegiatan yang dilakukan oleh seorang guru mulai dari persiapan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran sampai pada tahap akhir pembelajaran yaitu pelaksanaan evaluasi dan perbaikan untuk siswa yang belum berhasil pada saat dilakukan evaluasi.

Seorang guru harus memiliki kinerja yang baik terutama pada saat proses pembelajaran berlangsung. Guru dituntut untuk memiliki ilmu yang sesuai dengan bidangnya, pandai berkomunikasi, mengasuh dan menjadi teman belajar yang baik bagi siswanya untuk tubuh dan berkembang menjadi manusia dewasa. Dalam hal ini, Simamora berpendapat "sebagai seorang profesional, guru memiliki lima tugas pokok, merencanakan kegiatan pembelajaran, melaksanakan kegiatan pembelajaran, melakukan evaluasi pembelajaran, menindaklanjuti hasil pembelajaran, serta melakukan bimbingan dan konseling.

Dari uraian di atas dapat disimpulkan, kinerja guru merupakan hasil pekerjaan atau prestasi kerja yang dilakukan oleh seorang guru berdasarkan kemampuan mengelola kegiatan pembelajaran, yang meliputi kegiatan perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, evaluasi pembelajaran dan membina hubungan antar pribadi (*interpersonal*) dengan warga sekolah.

### 2.1.2. Hakikat Kepemimpinan Kepala Sekolah

Kepemimpinan adalah suatu proses pengarahan dan pemberian pengaruh pada kegiatan-kegiatan dari sekelompok anggota

yang saling berhubungan dengan tugasnya. Definisi mengenai kepemimpinan tersebut mencerminkan asumsi bahwa kepemimpinan menyangkut sebuah proses social yang dalam hal pengaruh yang sengaja dijalankan oleh seseorang terhadap orang lain untuk menstruktur aktivitas-aktivitas serta hubungan-hubungan dalam sebuah kelompok atau organisasi. Seorang pemimpin dalam suatu organisasi mempunyai posisi yang sangat penting. Hal ini sejalan dengan yang dikemukakan oleh Arif Rahman (2010: 221) sebagai berikut: Tanpa kepemimpinan suatu organisasi hanyalah sejumlah orang-orang yang kacau. Kepemimpinan adalah kemampuan yang telah ditetapkan dengan bergairah, ia adalah faktor manusiawi yang mempersatukan kelompok dan menggerakkannya kearah tujuan, kegiatan manajemen seperti merencanakan, mengorganisasikan, dan membuat keputusan adalah kepompong tersembunyi sampai saat pemimpin meledakkan kekuatan motivasi dalam orang dan membimbing kearah tujuan. Kepemimpinan mengubah potensi menjadi kenyataan. Ia adalah tindakan akhir yang membawa pada keberhasilan semua potensi yang ada pada organisasi dan orang-orang.

Esensi kepemimpinan adalah kemampuan seseorang menggerakkan, membimbing, mengarahkan orang baik secara individu maupun kelompok dalam suatu kegiatan kerja sama untuk mencapai tujuan.

Pemimpin adalah seorang pribadi yang memiliki kecakapan dan kelebihan khusus sehingga ia mampu mempengaruhi orang lain untuk bersama-sama melakukan aktivitas-aktivitas tertentu demi tercapainya satu atau beberapa tujuan. Kepemimpinan yang baik merupakan suatu harapan bagi setiap organisasi karena melalui kepemimpinan ini dianggap akan mampu menciptakan suatu kelancaran pelaksanaan program organisasi dan terwujud tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

Suatu organisasi akan berhasil bahkan gagal sebagian bisa ditentukan oleh kepemimpinan. Dari pandangan tersebut maka jelas bahwa keberhasilan organisasi dalam menjalankan programnya sudah tentu

didukung oleh kepemimpinan yang baik pula. Maka kepemimpinan yang baik harus mampu dipahami dan diterapkan secara baik pula dalam diri pemimpin.

Dari kutipan tersebut, dinyatakan bahwa kepemimpinan merupakan sebuah kemampuan yang perlu dimiliki oleh seorang pemimpin dalam menggerakkan seluruh sumber daya organisasi terutama sumber daya manusianya untuk melakukan apa yang diharapkan. Kemampuan inilah yang akan menentukan bahwa seorang pemimpin tersebut baik tidaknya. Semakin memiliki kemampuan yang bagus dalam menggerakkan sumber daya manusia, maka semakin baik jiwa kepemimpinannya. Kepemimpinan ini pula diartikan sebagai kemampuan yang dimiliki seorang pemimpin dalam memberdayakan seluruh potensi yang ada dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Kepemimpinan tidak lain adalah pengaruh, seni atau proses mempengaruhi orang-orang sehingga orang yang dipengaruhi itu mau bekerja secara sukarela dan penuh antusias ke arah pencapaian tujuan kelompok. Konsep tersebut bisa diperluas, mengimplisitkan tidak hanya sekedar mau bekerja, tetapi juga mempunyai kemauan yang disertai perasaan penuh semangat dan kepercayaan. Semangat mencerminkan kegairahan dalam bekerja penuh kesungguhan, dan intensitas dalam pelaksanaan kegiatan. Kepercayaan merefleksikan pengalaman dan kemampuan teknis yang dimiliki.

Memimpin berarti membimbing, mengarahkan, menuntun dan merintiskan jalan. Tugas-tugas pemimpin yang pokok adalah menolong kelompok dengan segala kemampuan yang dimiliki untuk mencapai tujuan kelompok itu secara efektif.

Menurut Hughes dalam Sumarno (2009: 21) ada tiga faktor yang berinteraksi menentukan efektifitas kepemimpinan yaitu : **Pertama** *leader behavior* (perilaku pemimpin) yaitu, efektifitas kepemimpinan sangat dipengaruhi gaya memimpin seseorang. **Kedua**, *subordinate* (bawahan) yaitu,

efektifitas kepemimpinan dipengaruhi oleh tingkat penerimaan dan dukungan bawahan. Bawahan akan mendukung seorang pemimpin sepanjang bawahan melihat tindakan pemimpin dianggap dapat memberi manfaat dan meningkatkan kepuasan bawahan. **Ketiga**, *situation* yaitu, situasi dalam gaya kepemimpinan yaitu: hubungan pemimpin anggota, tingkat dalam struktur tugas dan posisi kekuasaan pemimpin yang dapat melalui wewenang formal.

Lebih lanjut Wajosumidjo (2010: 17) dalam Kepemimpinan Kepala Sekolah mengatakan bahwa kepemimpinan diterjemahkan ke dalam istilah sifat-sifat, perilaku pribadi, pengaruh terhadap orang lain, pola-pola interaksi, hubungan kerja sama antar peran, kedudukan dari satu jabatan administratif, dan persepsi dan lain-lain tentang legitimasi pengaruh.

Sekolah adalah lembaga yang bersifat kompleks dan unik, di dalamnya terdapat berbagai dimensi yang satu sama lain saling berkaitan bahwa sekolah sebagai organisasi yang memiliki ciri-ciri tertentu tidak dimiliki oleh organisasi lain. Ciri yang menepatkan sekolah memiliki karakter tersendiri, dimana terjadi proses pembelajaran, tempat terselenggaranya pembudayaan kehidupan umat manusia. (Wajosumidjo, 2010: 81)

Menurut Daryanto. H.M., kepala sekolah adalah pemimpin formal dalam pendidikan. Kepala Sekolah sebagai pejabat tertinggi di sekolah dan penanggung jawab utama secara struktural dan administratif di sekolah. Oleh karena itu, kepala sekolah memiliki staf atau pejabat yang berada di bawah pimpinannya.

Kepala sekolah berfungsi sebagai pemimpin yang menjalankan kepemimpinannya di sekolah. Para guru dan karyawan sekolah adalah bawahannya yang berada di bawah otoritas kepala sekolah dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Dalam menjalankan kepemimpinannya, kepala sekolah dibantu oleh seorang wakil kepala sekolah.

Kepemimpinan kepala sekolah memegang peranan penting dalam

perkembangan sekolah. Jiwa kepemimpinan kepala sekolah dipertaruhkan dalam proses pembinaan para guru, pegawai tata usaha, dan pegawai sekolah lainnya. Sebagai pemimpin, kepala sekolah harus mengetahui, mengerti dan memahami semua hal yang berkaitan dengan administrasi sekolah, bahkan kepala sekolah harus memahami potensi yang dimiliki oleh para gurunya, sehingga komunikasi dengan para guru dan karyawan sekolah akan membantu kinerjanya, terutama untuk menyelesaikan masalah yang dihadapi oleh kepala sekolah yang dipimpinnya.

Dari uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah adalah sebuah kegiatan memimpin, merupakan usaha yang dilakukan oleh seorang kepala sekolah dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk mempengaruhi, mendorong, mengarahkan, dan menggerakkan orang-orang yang dipimpinnya supaya orang yang dipimpinnya mau bekerja dengan penuh semangat dan kepercayaan dalam mencapai tujuan sekolah

### 2.1.3. Hakikat Iklim Belajar

Ada beberapa istilah yang kadang-kadang digunakan secara bergantian dengan kata *climate*, yang diterjemahkan dengan iklim, seperti *feel*, *atmosphere*, *tone*, dan *environment*. Dalam konteks ini, istilah iklim belajar digunakan untuk mewakili kata-kata tersebut di atas dan kata-kata lain seperti *learning environment*, *group climate* dan *classroom environment*.

Azwar (2007: 201) mendefinisikan iklim dengan kondisi, pengaruh, dan rangsangan dari luar yang meliputi pengaruh fisik, sosial, dan intelektual yang mempengaruhi peserta didik. Dimiyati (2006: 89) mengatakan bahwa iklim belajar adalah organisasi sosial informal dan aktivitas guru kelas yang secara spontan mempengaruhi tingkah laku.

Di samping itu, Syarfudin (2005: 22) mengatakan bahwa iklim belajar merupakan kualitas dari lingkungan belajar yang terus menerus dialami oleh guru-guru, mempengaruhi tingkah laku, dan berdasar pada persepsi kolektif tingkah laku mereka.

Dengan berdasar pada beberapa pengertian iklim dan atau iklim di atas, maka dapat dipahami bahwa iklim belajar adalah segala situasi yang muncul akibat hubungan antara guru dan peserta didik atau hubungan antar peserta didik yang menjadi ciri khusus dari belajar dan mempengaruhi proses pembelajaran. Situasi di sini dapat dipahami sebagai beberapa skala yang dikemukakan oleh beberapa ahli dengan istilah seperti kekompakan (*cohesiveness*), kepuasan (*satisfaction*), kecepatan (*speed*), formalitas (*formality*), kesulitan (*difficulty*), dan demokrasi (*democracy*) dari kelas. (Kandar Endar, 2004, <http://endang965.wordpress.com/thesis/2-kepemimpinan-iklim-organisasi/bab-2-deskripsi>).

Faktor faktor yang mempengaruhi iklim belajar adalah faktor-faktor yang menentukan terciptakan kondisi belajar yang kondusif, dinamis dan produktif bagi berlangsungnya kegiatan pembelajaran. Menurut Entang, Faktor-faktor tersebut secara garis besar diklasifikasikan ke dalam dua faktor yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Faktor eksternal adalah faktor yang berasal dari luar diri siswa terdiri dari faktor sosial dan non sosial. Sedangkan faktor internal adalah faktor yang berasal dari diri siswa, terdiri dari faktor fisiologis dan faktor psikologis.

Iklim belajar yang kondusif dalam arti nyaman, aman, tenang dan menyenangkan merupakan prasyarat bagi berlangsung kegiatan belajar yang dinamis, kreatif dan produktif. Kondisi seperti ini akan meningkatkan hasil belajar siswa, karena siswa termotivasi dalam belajar, dan belajar tanpa merasa tertekan.

Adapun strategi yang dapat dilakukan oleh guru untuk menciptakan kondisi belajar yang kondusif menurut buku panduan Depdiknas (2008: 112) adalah :

1. Memberikan pilihan bagi peserta didik yang lambat maupun yang cepat dalam melakukan tugas pembelajaran. Dalam sistem pembelajaran klasikal, sebagian peserta didik akan sulit untuk mengikuti pembelajaran secara optimal dan menuntut peran ekstra guru untuk memberikan pembelajaran remedial.



2. Memberikan pembelajaran remedial bagi para peserta didik yang kurang berprestasi, atau berprestasi rendah. Dalam sistem pembelajaran klasikal, sebagian peserta didik akan sulit untuk mengikuti pelajaran secara optimal. Dan menuntut peran serta guru untuk memberikan pembelajaran remedial.
3. Mengembangkan organisasi kelas yang efektif, menarik, nyaman, dan aman bagi perkembangan potensi seluruh peserta didik, serta pengelolaan kelas yang tepat, efektif dan efisien.
4. Menciptakan kerja sama saling menghargai, baik antar peserta didik maupun antara peserta didik dengan guru dan pengelola pembelajaran lain. Hal ini mengandung implikasi bahwa setiap peserta didik memiliki kesempatan yang seluas-luasnya untuk mengemukakan pandangannya tanpa ada rasa takut mendapatkan sanksi atau dipermalukan.
5. Melibatkan peserta didik dalam proses perencanaan belajar dan pembelajaran. Dalam hal ini guru harus mampu memposisikan diri sebagai pembimbing dan manusia sumber. Sekali-kali cobalah untuk melibatkan peserta didik dalam proses perencanaan pembelajaran, agar mereka merasa bertanggung jawab terhadap pembelajaran yang dilaksanakan.
6. Mengembangkan proses pembelajaran sebagai tanggung jawab bersama antara peserta didik dan guru, sehingga guru lebih banyak bertindak sebagai fasilitator dan sebagai sumber belajar.
7. Mengembangkan sistem evaluasi belajar dan pembelajaran yang menekankan pada evaluasi diri (*self evaluation*). Dalam hal ini guru sebagai fasilitator harus mampu membantu peserta didik untuk menilai bagaimana mereka memperoleh kemajuan dalam proses belajar yang dilaluinya. Dengan terkondisinya iklim belajar yang kondusif, akan mendorong terwujudnya proses pembelajaran yang aktif, kreatif, efektif dan bermakna yang lebih menekankan pada belajar mengetahui (*learning to know*), belajar berkarya (*learning to do*), belajar menjadi diri sendiri (*learning to be*) dan belajar hidup bersama-sama secara harmonis (*learning to live*

*together*). Suasana seperti itu akan memupuk tumbuhnya kemandirian dan berkurangnya ketergantungan di kalangan siswa, bersifat adaptif dan proaktif serta memiliki jiwa enterprenership ulet, inovatif, percaya diri, bertanggung jawab, kerja keras, disiplin, menghargai kualitas dan berani mengambil resiko.

Berdasarkan uraian tentang iklim belajar di atas, dapat disimpulkan Iklim Belajar didefinisikan sebagai gejala fisik dan psikologis baik personal maupun sosial di sekolah yang membawa pengaruh bagi siswa dalam proses pembelajaran. Iklim belajar dapat di ukur melalui persepsi siswa terhadap suasana sekolah karena mereka subjek yang benar-benar mengalami dan merasakan suasana sekolah itu dalam waktu yang relatif lama.

## 2.2. Kerangka Berfikir

### 2.2.1. Hubungan Kepemimpinan Kepala Sekolah dengan Kinerja Guru

Agar fungsi kepemimpinan kepala sekolah berhasil memberdayakan segala sumber daya sekolah untuk mencapai tujuan sesuai dengan situasi, diperlukan seorang kepala sekolah yang memiliki kemampuan profesional yaitu: kepribadian, keahlian dasar, pengalaman, pelatihan dan pengetahuan profesional, serta kompetensi administrasi dan pengawasan. Kepala sekolah perlu memiliki kemampuan dalam menciptakan suatu situasi belajar mengajar yang kondusif, sehingga guru-guru dapat melaksanakan pembelajaran dengan baik dan siswa dapat belajar dengan tenang. Di samping itu kepala sekolah dituntut untuk dapat bekerja sama dengan bawahannya, dalam hal ini guru. Kepala sekolah mampu mengelola dan memberdayakan guru-guru agar terus meningkatkan kemampuan kerjanya. Dengan peningkatan kemampuan atas segala potensi yang dimilikinya itu, maka dipastikan guru-guru yang juga merupakan mitra kerja kepala sekolah dalam berbagai bidang kegiatan pendidikan dapat berupaya menampilkan sikap positif terhadap pekerjaannya dan meningkatkan kinerjanya.

Kinerja guru merupakan kemampuan

seorang guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran di sekolah dan bertanggung jawab atas peserta didik di bawah bimbingannya. Peningkatan kinerja guru sangat dipengaruhi oleh Kepemimpinan Kepala Sekolah. Guru dapat bekerja secara maksimal ketika kebutuhan dalam dirinya terpenuhi serta adanya kemampuan pimpinan dalam mengatur dan mengelola bawahannya.

Kepemimpinan adalah norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pemimpin pada saat dia mencoba mempengaruhi perilaku orang lain. Norma perilaku tersebut diaplikasikan dalam bentuk tindakan-tindakan dalam aktifitas kepemimpinannya untuk mencapai tujuan suatu organisasi melalui orang lain. Kepemimpinan Kepala Sekolah sangat mewarnai kondisi kerja. Kebijakan, pengaruh sosial dengan para guru serta para murid dan juga tindakannya dalam membuat berbagai kebijakan, kondisi tersebut memberikan dampak pula terhadap kinerja para guru. Kinerja merupakan perasaan dorongan yang diinginkan oleh guru dalam berkerja. Dengan demikian diduga terdapat hubungan positif kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru. Hal ini dapat dikatakan pula semakin baik kepemimpinan kepala sekolah semakin meningkat pula kinerja guru.

### **2.2.2. Hubungan Iklim Belajar dengan Kinerja Guru**

Kinerja kerja guru juga dipengaruhi oleh iklim belajar. Hal ini didasarkan pada asumsi bahwa para guru bekerja selain untuk mengharapkan imbalan baik material maupun non material mereka juga menginginkan iklim yang sesuai dengan harapan mereka. Penciptaan iklim belajar yang berorientasi pada prestasi dan mementingkan kualitas dapat memperlancar pencapaian hasil yang diinginkan.

Pada kenyataannya kerja yang menjernihkan, iklim belajar yang tidak kondusif seperti siswa yang tidak saling mendukung, kebijakan pimpinan yang kurang mendukung serta siswa yang tingkah lakunya menjengkelkan. Di lain pihak ada dari mereka yang menurun semangatnya dalam mengajar, merasa bosan, jenuh dengan pekerjaan.

Menunjukkan iklim belajar yang kurang berpihak pada kinerja guru. Kinerja guru ditentukan oleh suasana atau iklim belajar pada sekolah tersebut. Di negara-negara maju, riset tentang iklim belajar di sekolah (*school working environment atau school climate*) telah berkembang dengan mapan dan memberikan sumbangan yang cukup signifikan bagi pembentukan sekolah-sekolah yang efektif. Ditegaskan bahwa jika guru merasakan iklim belajar yang kondusif di sekolahnya, maka dapat diharapkan siswanya akan mencapai prestasi akademik yang memuaskan. Iklim yang menyenangkan bagi para pegawai/guru adalah apabila mereka melakukan sesuatu yang bermanfaat dan menimbulkan perasaan berharga, mendapatkan tanggung jawab dan kesempatan untuk berhasil, didengarkan dan diperlukan sebagai orang yang bernilai. Kekondusifan iklim belajar suatu sekolah mempengaruhi sikap dan tindakan seluruh komunitas sekolah tersebut, khususnya pada pencapaian prestasi akademik siswa.

Iklim yang kondusif dapat mendorong dan mempertahankan motivasi para pegawai. Dengan demikian iklim belajar yang kondusif harus diciptakan sedemikian rupa sehingga guru merasa nyaman dalam melaksanakan tugas pekerjaannya. Iklim belajar yang kondusif akan mendorong guru dan siswa untuk lebih berprestasi secara optimal sesuai dengan minat dan kemampuannya.

### **2.2.3. Hubungan Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Iklim Belajar dengan Kinerja Guru**

Kepemimpinan Kepala Sekolah akan diterima oleh guru-guru apabila kepemimpinan yang diterapkan sangat cocok dan disukai oleh guru-gurunya. Sehingga jika sudah demikian guru akan memiliki kecenderungan untuk meningkatkan kinerjanya. Kepemimpinan kepala sekolah yang dapat mendayagunakan sumberdaya dan khususnya sumber daya manusia yaitu guru pada gilirannya akan meningkatkan kinerja guru dan hasil yang dicapai secara keseluruhan adalah mutu pendidikan.

Iklim Belajar yang baik untuk bekerja akan menimbulkan perasaan nyaman dan

kerasan dalam bekerja. Faktor lingkungan kerja yang dapat mendukung guru dalam melaksanakan tugas secara efektif dan efisien adalah lingkungan sosial psikologis dan lingkungan fisik”.

Dengan iklim belajar yang baik akan dapat meningkatkan semangat kerja para guru sehingga produktivitas kinerja meningkat, kualitas kinerja lebih baik dan prestise sekolah bertambah baik yang selanjutnya menarik siswa untuk datang ke sekolah. Sedangkan lingkungan kotor, kacau, hiruk pikuk dan bising dapat menimbulkan ketegangan, malas dan tidak konsentrasi bekerja.

### 2.3. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan landasan teori dan kerangka berpikir di atas, maka hipotesis yang diajukan pada penelitian ini adalah:

- 1  $H_o$  = Tidak terdapat hubungan antara Kepemimpinan Kepala Sekolah dengan Kinerja Guru pada Gugus V Gunungbatu di Kecamatan Bogor Barat.  
 $H_1$  = Terdapat hubungan antara Kepemimpinan Kepala Sekolah dengan Kinerja Guru pada Gugus V Gunungbatu di Kecamatan Bogor Barat.
- 2  $H_o$  = Tidak terdapat hubungan antara Iklim Belajar dengan Kinerja Guru pada Gugus V Gunungbatu di Kecamatan Bogor Barat.  
 $H_1$  = Terdapat hubungan antara Iklim Belajar dengan Kinerja Guru pada Gugus V Gunungbatu di Kecamatan Bogor Barat.
- 3  $H_o$  = Tidak terdapat hubungan antara Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Iklim Belajar secara bersama-sama dengan Kinerja Guru pada Gugus V Gunungbatu di Kecamatan Bogor Barat.  
 $H_1$  = Terdapat hubungan antara Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Iklim Belajar secara bersama-sama dengan Kinerja Guru pada Gugus V Gunungbatu di Kecamatan

Bogor.

## 3. METODOLOGI PENELITIAN

### 3.1. Waktu dan Tempat Penelitian

Penelitian dilakukan pada guru Sekolah Dasar Gugus V Gunungbatu di Kecamatan Bogor Barat. Waktu penelitian dimulai bulan September 2013 sampai dengan bulan Januari 2014.

### 3.2. Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian adalah metode survey dengan pendekatan korelasional.

### 3.3. Populasi dan Sampling

Populasi pada penelitian ini adalah seluruh guru Sekolah Dasar Gugus V Gunungbatu di Kecamatan Bogor Barat yang terdiri dari 9 buah SD Negeri dengan jumlah guru yang berstatus Pegawai Negeri Sipil (PNS) sejumlah 180 orang guru.

Mengingat jumlah populasi cukup besar, maka teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampel acak sederhana (*simple random sampling*), *Simple Random Sampling* adalah pengambilan sampel dari populasi yang dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu. Cara ini dilakukan jika anggota populasi bersifat homogen. (Sugiyono, 2011: 56) Ukuran sampel ditetapkan dengan menggunakan rumus :

$$n/N \times \text{Populasi}$$

Dimana  $n$  merupakan banyaknya sampel yang akan dipakai dan  $N$  adalah jumlah populasi. Jumlah sampel ditentukan oleh peneliti sebanyak 40 orang guru Sekolah Dasar pada Gugus V Gunungbatu, hal ini berdasarkan pendapat Mukhtar (2009: 79), untuk sebuah penelitian dimana populasi yang dipandang relatif homogen, maka populasi dapat ditarik sejumlah minimal 5% dan maksimal 30%. Selain itu penentuan ini berdasarkan pertimbangan masalah, tujuan, hipotesis, metode, dan instrumen penelitian, disamping pertimbangan waktu, tenaga dan biaya

### 3.4. Instrumen Penelitian

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini berupa kuesioner yang dijadikan alat untuk memperoleh data dari responden. Butir-butir kuesioner disusun dalam bentuk pertanyaan atau pernyataan yang akan dijawab oleh responden.

Untuk memperoleh data tentang ketiga variabel maka disusun instrumen penelitian melalui beberapa tahap yaitu: 1) mengkaji semua teori yang berkaitan dengan variabel-variabel penelitian, 2) menyusun indikator dari setiap variabel penelitian, 3) menyusun kisi-kisi, 4) menyusun butir-butir pernyataan dan menetapkan skala pengukuran, 5) uji coba instrumen, 6) Melakukan uji validitas dan reliabilitas setiap instrumen.

### 3.5. Teknik Analisis Data

#### 3.5.1. Uji Hipotesis

##### Uji Korelasi Sederhana

Teknik korelasi sederhana yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Product Moment*. Hal ini dimaksudkan untuk melihat hubungan antara variabel dalam penelitian. Korelasi sederhana ini untuk menguji hipotesis pertama dan hipotesis kedua dengan tingkat kepercayaan (signifikansi) 95% (0,05).

##### Uji Korelasi Ganda.

Uji ini dimaksudkan untuk menguji hipotesis ketiga, yang bertujuan untuk melihat apakah terdapat korelasi yang berarti apabila kedua variabel bebas secara bersama-sama dikorelasikan dengan variabel terikat dengan tingkat kepercayaan (signifikansi) 95% (0,05).

##### Uji Korelasi Parsial

Uji Korelasi Parsial digunakan untuk mengetahui hubungan antara satu variabel bebas dengan variabel terikat dan sebaliknya, jika variabel bebas lainnya dikendalikan atau dijaga tetap (tidak berubah)

## 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

### 4.1. Hubungan Kepemimpinan Kepala Sekolah ( $X_1$ ) dengan Kinerja Guru (Y)

Perumusan hipotesis pertama pada penelitian ini adalah terdapat hubungan Kepemimpinan Kepala Sekolah ( $X_1$ ) dengan

Kinerja Guru (Y). setelah dilakukan pengujian persyaratan analisis data melalui uji normalitas, homogenitas didapatkan perhitungan hubungan fungsional atas variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah ( $X_1$ ) dengan Kinerja Guru (Y) diperoleh hasil sebagai berikut:

- Sesuai dengan hipotesis statistik maka hubungan Kepemimpinan Kepala Sekolah dengan Kinerja Guru dengan menggunakan teknik korelasi *Product Moment* diperoleh koefisien korelasi  $r_{y,1} = 0,619 > r_{\text{tabel}}$  ( $r_{\text{tabel}} = 0,312$  pada  $\alpha = 0,05$  dan  $r_{\text{tabel}} = 0,403$  pada  $\alpha = 0,01$ ). Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, berarti terdapat hubungan yang sangat signifikan Kepemimpinan Kepala Sekolah ( $X_1$ ) dengan Kinerja Guru (Y).
- Kontribusi Kepemimpinan Kepala Sekolah ( $X_1$ ) terhadap Kinerja Guru (Y) dihitung berdasarkan koefisien determinasi yaitu  $r^2 = (r_{y,1})^2 = 0,383$ . Berarti variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah memberikan kontribusi sebesar 38,3% terhadap Kinerja Guru (Y).
- Hubungan fungsional Kepemimpinan Kepala Sekolah dengan Kinerja Guru dihitung menggunakan teknik analisis regresi  $\hat{Y} = 50,262 + 1,157 X_1$ . Pengujian signifikan persamaan regresi diperoleh kesimpulan bahwa  $t_{\text{hitung}} = 4,86 > t_{\text{tabel}}$  ( $t_{\text{tabel}} = 1,68$  pada  $\alpha = 0,05$  dan  $t_{\text{tabel}} = 2,39$  pada  $\alpha = 0,01$ ) Berarti persamaan regresi tersebut sangat signifikan dengan demikian variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah dapat digunakan untuk memprediksi Kinerja Guru. Persamaan regresi tersebut digambarkan oleh diagram pancar pada gambar 1.

### 4.2. Hubungan Iklim Belajar ( $X_2$ ) dengan Kinerja Guru (Y)

Perumusan hipotesis pertama pada penelitian ini adalah terdapat hubungan positif Iklim Belajar ( $X_2$ ) dengan Kinerja Guru (Y). setelah dilakukan pengujian persyaratan analisis melalui uji normalitas, homogenitas dan linieritas didapatkan perhitungan hubungan fungsional atas kedua variabel Iklim Belajar ( $X_2$ ) dengan Kinerja Guru (Y) diperoleh hasil sebagai berikut :

- a. Sesuai dengan hipotesis statistik maka hubungan Iklim Belajar dengan Kinerja Guru dengan menggunakan teknik korelasi *Product Moment* diperoleh koefisien korelasi  $r_{y,2} = 0,812 > r_{\text{tabel}} < r_{\text{tabel}}$  ( $r_{\text{tabel}} = 0,312$  pada  $\alpha = 0,05$  dan  $r_{\text{tabel}} = 0,403$  pada  $\alpha = 0,01$ ). Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, berarti terdapat hubungan positif yang signifikan Iklim Belajar ( $X_2$ ) dengan Kinerja Guru ( $Y$ ).
- b. Kontribusi Iklim Belajar ( $X_2$ ) dengan Kinerja Guru ( $Y$ ) dihitung berdasarkan koefisien determinasi yaitu  $r^2 = (r_{y,2})^2 = 0,659$ . Berarti variabel Iklim Belajar memberikan kontribusi sebesar 65,9% terhadap Kinerja Guru ( $Y$ ).
- c. Hubungan fungsional Iklim Belajar dengan Kinerja Guru dihitung menggunakan teknik analisis regresi  $\hat{Y} = -2,058 + 1,635 X_2$ .

Pengujian signifikan persamaan regresi diperoleh kesimpulan bahwa  $t_{\text{hitung}} = 8,572 > t_{\text{tabel}}$  ( $t_{\text{tabel}} = 1,68$  pada  $\alpha = 0,05$  dan  $t_{\text{tabel}} = 2,39$  pada  $\alpha = 0,01$ ).

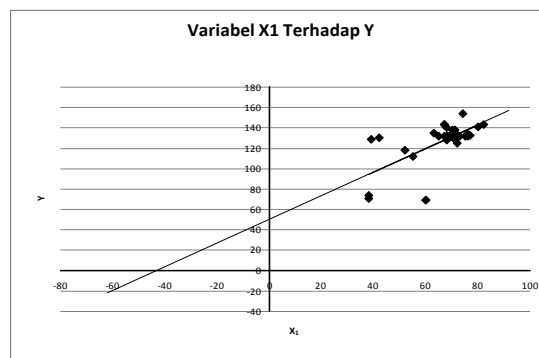
Berarti persamaan regresi tersebut sangat signifikan dengan demikian variabel

Iklim Belajar dapat digunakan untuk memprediksi Kinerja Guru. Persamaan regresi tersebut digambarkan oleh diagram pancar pada gambar 2.

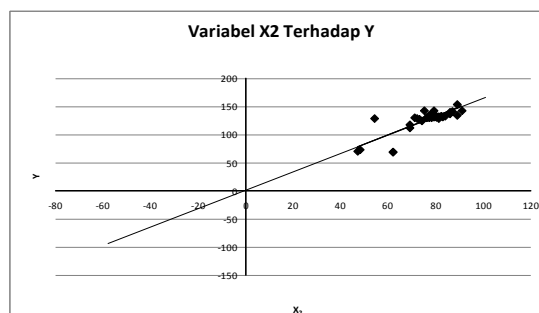
#### 4.3. Hubungan Kepemimpinan Kepala Sekolah ( $X_1$ ) dan Iklim Belajar ( $X_2$ ) secara bersama dengan Kinerja Guru ( $Y$ )

Hipotesis yang pertama yang diujikan adalah terdapatnya hubungan positif Kepemimpinan Kepala Sekolah ( $X_1$ ) dan Iklim Belajar ( $X_2$ ) secara bersama-sama dengan Kinerja Guru ( $Y$ ).

- a. Sesuai dengan hipotesis statistik maka hubungan Kepemimpinan Kepala Sekolah ( $X_1$ ) dan Iklim Belajar ( $X_2$ ) secara bersama-sama dengan Kinerja Guru ( $Y$ ) dengan menggunakan teknik korelasi *Product Moment* diperoleh koefisien korelasi  $r_{y,2} = 0,827 > (r_{\text{tabel}} = 0,312$  pada  $\alpha = 0,05$  dan  $r_{\text{tabel}} = 0,403$  pada  $\alpha = 0,01$ ). Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, berarti terdapat hubungan positif yang signifikan Kepemimpinan Kepala Sekolah ( $X_1$ ) dan Iklim Belajar ( $X_2$ ) secara bersama-sama dengan Kinerja Guru ( $Y$ ).



Gambar 1 Diagram Pancar Variabel X1 Terhadap Y



Gambar 2 Diagram Pancar Variabel X2 Terhadap Y

- b. Kontribusi Kepemimpinan Kepala Sekolah ( $X_1$ ) dan Iklim Belajar ( $X_2$ ) secara bersama-sama dengan Kinerja Guru ( $Y$ ) dihitung berdasarkan koefisien determinasi yaitu  $r^2 = (r_{y,1,2})^2 = 0,684$ . Berarti variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah ( $X_1$ ) dan Iklim Belajar ( $X_2$ ) membentuk kontribusi sebesar 68,4% terhadap Kinerja Guru ( $Y$ ).
- b. Hubungan fungsional Kepemimpinan Kepala Sekolah ( $X_1$ ) dan Iklim Belajar ( $X_2$ ) secara bersama-sama dengan Kinerja Guru ( $Y$ ) dihitung menggunakan teknik analisis regresi  $\hat{Y} = -0,695 - 0,588X_1 + 2,181 X_2$ . Pengujian signifikan persamaan regresi diperoleh kesimpulan bahwa  $f_{hitung} = 40,136 > F_{tabel}$  ( $F_{tabel} = 4,03$  pada  $\alpha = 0,05$  dan  $F_{tabel} = 7,13$  pada  $\alpha = 0,01$ ). Berarti persamaan regresi tersebut sangat signifikan dengan demikian variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah ( $X_1$ ) dan Iklim Belajar ( $X_2$ ) dapat digunakan untuk mempengaruhi Kinerja Guru ( $Y$ ).

#### 4.4. Uji Korelasi Parsial

##### 4.4.1. Hubungan Kepemimpinan Kepala Sekolah ( $X_1$ ) dengan Hasil Kinerja Guru ( $Y$ ) Apabila dikontrol oleh variabel Iklim

Dengan  $t_{hitung} = 1,408 > t_{tabel}$   $(38)(0,05) = 1,024$ . Hasil perhitungan korelasi antara  $X_1$  dengan  $Y$  diperoleh koefisien korelasi sebesar  $r_{y,1} = 0,619$  sedangkan hasil perhitungan uji korelasi parsial dengan pengendali  $X_2$  diperoleh  $r_{y,1} = 0,223$  dengan nilai uji signifikansi  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $1,408 > 1,024$ ) pada  $\alpha = 0,05$ . Hal ini berarti bahwa hubungan Kepemimpinan Kepala Sekolah ( $X_1$ ) dengan Kinerja Guru ( $Y$ ) tidak dipengaruhi secara signifikan oleh iklim belajar ( $X_2$ ).

##### 4.4.2. Hubungan Iklim Belajar ( $X_2$ ) dengan Hasil Kinerja Guru ( $Y$ ) Apabila dikontrol oleh variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah ( $X_1$ )

Dengan  $t_{hitung} = 4,455 > t_{tabel}$   $(38)(0,05) = 1,024$ . Hasil perhitungan korelasi antara  $X_2$  dengan  $Y$  diperoleh koefisien korelasi sebesar  $r_{y,1} = 0,812$  sedangkan hasil

perhitungan uji korelasi parsial dengan pengendali  $X_1$  diperoleh  $r_{y,1} = 0,586$  dengan nilai uji signifikansi  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $4,455 > 1,024$ ) pada  $\alpha = 0,05$ . Hal ini berarti bahwa hubungan Iklim Belajar ( $X_1$ ) dengan Kinerja Guru ( $Y$ ) tidak dipengaruhi secara signifikan oleh Kepemimpinan Kepala Sekolah ( $X_2$ ).

## 5. KESIMPULAN DAN SARAN

### 5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dan pembahasan hasil penelitian diperoleh kesimpulan sebagai berikut :

1. Terdapat hubungan yang signifikan antara Kepemimpinan Kepala Sekolah dengan Kinerja Guru. Kekuatan hubungan Kepemimpinan Kepala Sekolah dengan Kinerja Guru dapat dilihat dari nilai koefisien korelasi yang menunjukkan hubungan yang kuat antara kedua variabel tersebut. Dengan demikian untuk meningkatkan Kinerja Guru dapat dilakukan dengan meningkatkan kepemimpinan Kepala Sekolah. Semakin tinggi kepemimpinan Kepala Sekolah, akan semakin tinggi pula Kinerja Guru.
2. Terdapat hubungan yang signifikan antara Iklim Belajar dengan Kinerja Guru. Kekuatan hubungan Iklim Belajar dengan Kinerja Guru dapat dilihat dari nilai koefisien korelasi yang menunjukkan hubungan yang sangat kuat kedua variabel tersebut. Dengan demikian, untuk meningkatkan Kinerja Guru dapat dilakukan dengan meningkatkan Iklim Belajar. Semakin baik Iklim Belajar, akan semakin tinggi Kinerja Guru.
3. Terdapat hubungan yang signifikan Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Iklim Belajar secara bersama-sama dengan Kinerja Guru. Kekuatan hubungan Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Iklim Belajar dengan Kinerja Guru dapat dilihat dari nilai koefisien korelasi yang menunjukkan hubungan yang sangat kuat antara kedua variabel bebas dengan variabel terikat. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Iklim

Belajar, maka akan semakin tinggi juga Kinerja Guru.

## 5.2. Saran

Berdasarkan kesimpulan dan implikasi penelitian dapat disarankan sebagai berikut :

1. Kepala sekolah sebagai figur sentral di sekolah yang dipimpinnya harus senantiasa mengupayakan dan memberdayakan guru secara terus menerus agar kinerja guru tetap baik, dan guru harus tetap mempunyai semangat dalam melaksanakan tugas, agar kinerja guru dapat optimal.
2. Melihat begitu besar pengaruh kepemimpinan kepala sekolah bagi kinerja guru, disarankan kepada Kepala Sekolah untuk memahami kondisi guru dan berani dalam mengambil keputusan dalam usaha meningkatkan kinerja guru.
3. Kinerja guru harus tetap dijaga dan ditingkatkan, karena para guru di Gugus V Gunungbatu berdasarkan hasil Penilaian Kinerja Guru (PKG), masih ada yang berkategori cukup dan bahkan kurang dalam melaksanakan tugasnya. Oleh karena itu guru harus mau membuka dan meningkatkan wawasannya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Azwar, Saifudin. (2007). *Tes Prestasi Fungsi dan Pengembangan Pengukuran Prestasi Belajar*. Jakarta: Liberty.
- Burhanudin. (2004). *Analisis administrasi Manajemen dan Kepemimpinan Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Daryanto. (2013). *Administrasi dan Manajemen Sekolah*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Depdikbud. (2008). *Pengelolaan Iklim Pembelajaran*. Jakarta: Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi.
- Depsiknas. (2000). *Panduan Manajemen Sekolah*. Jakarta: PN Balai Pustaka.
- Dimiyati dan Mudjiono. (2006). *Belajar dan Pembelajaran*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Entang, M dan T. Raka Joni. (2014). *Pengelolaan Kelas*. Jakarta: Proyek Pengembangan Pendidikan Tenaga Kependidikan (Online). Tersedia: <http://eostudent.blogspot.com/2013/12/pengaturan-kondisi-dan-penciptaan-iklim.html#sthash.xNNeDRlu.dpuf>
- Gibson, James L. (2006). *Organizations*. Philippines: Mc Graw Hill.
- Hadi, Saiful. (2012). *Kompetensi yang harus Dimiliki Seorang Guru* (Online). Tersedia: [www.SaifulHadi.Wordpress.com](http://www.SaifulHadi.Wordpress.com).
- Haryanto, Zeni. (2009). *Sertifikasi Profesi Keguruan*. Bogor: Poliyama Widyapustaka.
- Kandar, Endar. (2014). *kepemimpinan – iklim organisasi* (Online). Tersedia: <http://endang965.wordpress.com/thesis/2-kepemimpinan-iklim-organisasi/bab-2-deskripsi> (4 November 2014).
- Kusmianto. (2007). *Panduan Penilaian Kinerja Guru*. Jakarta :Prenada Media Group.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Martinis. (2010). *Standarisasi Kinerja Guru*. Jakarta: Gaung Persada.
- Miarso, Yusufhadi. (2004). *Menyemai Benih Teknologi Pendidikan*. Jakarta: Kencana.
- Muchlas, Samani. (2000). *Panduan Manajemen Sekolah*. Jakarta: Departemen Pendidikan Nasional.
- Mukhtar. (2009). *Panduan Berbasis Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Gaung Persada Press.
- Mulyadi. (2000). *Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Mengembangkan Budaya Mutu*. Jakarta : Gaung Persada.
- Musfah, Jijen. (2011). *Peningkatan Kompetensi Guru*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Saputra, Uhar. (2009). *Pengembangan Kinerja Guru*. Jakarta: Cipta Press.
- Simamora, Henry. (1995). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: STIE YKPN.
- Sudjana. (2006). *Metode Statistika*. Bandung: Tarsito.

- Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Pendidikan* (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D). Bandung: Alfabeta.
- Suharsimi, Arikunto. (2007). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Supardi. (2003). *Kinerja Guru*. Jakarta: PT.Raja Grafindo Persada.
- Syaiful, Sagala. (2009). *Kemampuan Profesional Guru dan Tenaga Kependidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Syarafuddin. (2005). *Manajemen Pendidikan*. Jakarta: Quantum Teaching.
- Tanjung, Arif Rahman. (2010). *Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Penerapan*. Surabaya: Tanjung Press.
- Usman, Moh. Uzer. (2003). *Menjadi Guru Profesional*. Bandung: PT Remaja Rosda Karya.
- Wahjosumidjo. (2010). *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Wibowo, Mungin Edy. (2012). *Sertifikasi Profesi Pendidik* (Online). Tersedia: [www.suara-merdeka.com](http://www.suara-merdeka.com).